

DESIGUALDAD SALARIAL: UNA PERSPECTIVA INTERNACIONAL

REALIZADO POR:

LAURA GONZÁLEZ ESTRELLA

VALENTINA RUEDA CORREA

ASESOR:

JOSÉ ALBERTO TORO VALENCIA

MONOGRAFÍA PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ABOGADO

ESCUELA DE DERECHO

UNIVERSIDAD EAFIT

MEDELLÍN

2020

TABLA DE CONTENIDO

Portada.....	1
Tabla de contenido	2
Abreviaturas	3
Resumen	4
Abstract	5
Introducción	6
Capítulo 1: Desigualdad salarial en perspectiva de género	11
Capítulo 2: Dificultad en Colombia para la materialización de una política de igualdad laboral	21
Capítulo 3: Estándares internacionales emitidos por ONU, OIT, OCDE y EPIC, para ser eventualmente aplicados por los jueces en el Ordenamiento Jurídico colombiano para analizar la brecha salarial	29
Conclusiones	42
Bibliografía	45

ABREVIATURAS

- **ONU:** Organización de las Naciones Unidas.
- **OIT:** Organización Internacional del Trabajo.
- **OCDE:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- **EPIC:** Siglas en inglés de La Coalición Internacional para la Igualdad Salarial.
- **DAES:** Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas.

RESUMEN

Organizaciones internacionales como ONU, OIT y OCDE han ampliado el espectro con el que hemos estudiado y analizado la brecha salarial, destacando que aún existe una diferencia bastante considerable en cuanto a la remuneración que es pagada a hombres y mujeres en cargos similares en modo, tiempo y lugar; diferencia que en su mayoría es atribuible a la discriminación de la cual las mujeres han sido sujeto y víctimas tradicionalmente. Por ello, la Coalición EPIC ha surgido con el fin de erradicar la desigualdad salarial mediante la vinculación de distintos actores y la provisión a los mismos de herramientas metodológicas y jurídicas para tal fin, logrando así un impacto mayor al incorporar organizaciones de alto nivel internacional para que a largo plazo las directrices sean vinculantes y se refuerce el compromiso de los Estados y sus actores internos para con la erradicación de la discriminación por el género.

Palabras claves: Brecha salarial, discriminación, igualdad, empoderamiento, desarrollo sostenible.

ABSTRACT

International Organizations such as UN, ILO and OCDE have extended the spectrum that we've been studying and analyzing the gender gap with, highlighting the fact that there is still a huge difference regarding the remuneration that men and women get under the same circumstances of mode, time and place; difference that, mostly, has been attributed to the discrimination that women have been a target and victims traditionally. Thus, EPIC Coalition has emerged with the goal of eradicate wage inequality trough the entailment of different actors and the provision of legal and methodological tools to such end, accomplishing a bigger impact by incorporating organizations of international dimension that, in a long term, might also embody binding guidelines and reinforces the commitment of the States and their own actors to end the Gender Gap.

Key words: Wage gap, discrimination, equality, empowerment, sustainable development.

INTRODUCCIÓN

La desigualdad ha sido completamente recurrente y evidente en el proceso evolutivo de la sociedad, en general: Desde el rol que se le ha adjudicado tradicionalmente a la mujer, hasta la determinación de un menor reconocimiento económico que se paga en razón de las labores de la mujer en relación con la de los hombres, la discriminación ha logrado condicionar diversos aspectos del funcionamiento de varios actores cuyo rol es determinante para la consecución o desplazamiento hacia la igualdad como fin esencial de un Estado. Puntualmente, el problema de la brecha salarial se manifiesta de manera latente en diferentes esferas y no se comprenden a nivel general sus efectos, y mucho menos sus consecuencias, toda vez que, como se demostrará más adelante, no se le adjudica la relevancia necesaria y no se fomenta el debate respecto a él.

Históricamente la igualdad ha sido una de las luchas más importantes de diferentes grupos en términos de inclusión y reivindicación de derechos. Con el pasar del tiempo y a propósito de distintos movimientos sociales ha surgido la discusión con respecto a la brecha salarial, que, básicamente, implica que la retribución económica que reciben las mujeres es menor en comparación a la de los hombres por realizar el mismo oficio, en las mismas condiciones, en la misma jornada; sin embargo, a pesar de la existencia de normas, directrices y sugerencias de organismos internacionales para su reivindicación, la realidad en América Latina dista de una ejemplar ejecución ya que las cifras evidencian la brecha salarial en los ámbitos públicos y privados.

También cobra especial relevancia el análisis de otro tipo de rasgos, pues además de ser mujeres, factores como si la mujer se encuentra o no en estado de embarazo, su raza, su origen étnico, socioeconómico, geográfico, de nacionalidad, entre otros, constituyen una problemática que contribuye a la discriminación y al aumento de la brecha salarial, principalmente a raíz de las prácticas empresariales y el impacto de las políticas públicas que no miden el sesgo de género. De la misma manera, muchas Organizaciones Internacionales e incluso los mismos Estados han reconocido la importancia de disminuir la brecha salarial y han abordado la problemática desde varios ámbitos, pues para el 2017 ONU Mujeres afirmó que la brecha alcanzaba un 23% a nivel mundial. Debido a lo anterior, se creó en el 2017 la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC, por sus siglas en inglés):

Dirigida por la OIT, ONU-Mujeres y la OCDE, el objetivo de la Coalición es lograr la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres en todo el mundo. Al congregarse a un conjunto diverso de actores con distintas áreas de interés y diferentes conocimientos técnicos, EPIC ayuda a los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones a que realicen progresos concretos y coordinados hacia la consecución de este objetivo. (Equal Pay International Coalition, 2017, párr.1)

Respecto a los miembros, únicamente hay 2 países latinoamericanos en la Coalición y 3 países de América en total (Perú, Panamá y Canadá), a los que se suman organizaciones públicas y privadas, al igual que otros Estados; sin embargo, Colombia aún no es miembro y en general puede afirmarse que lo conforman pocos actores. La misma organización enuncia que “Los países necesitan una combinación efectiva de disposiciones legales, concienciación pública y buenas prácticas del mercado laboral” (Equal Pay International Coalition, 2017), por lo que recopilan una serie de beneficios que traería para gobiernos, empresas, sindicatos (o trabajadores en general) y organizaciones de la sociedad civil, pertenecer a EPIC; entre ellos, destacamos la disposición de plataformas y eventos para que todos los actores mencionados compartan e intercambien ideas, herramientas y experiencias relativas al problema de la desigualdad salarial y cómo enfrentarla, así como las políticas y medidas para abordarla.

Son muchos los factores que hacen de la brecha salarial una problemática de dimensión global, principalmente por las repercusiones económicas y sociales que acarrea, por lo que es una tarea urgente buscar alternativas para incorporar a cada ordenamiento políticas de alta cobertura, en sectores públicos y privados, garantizando la progresiva disminución de la brecha y, en últimas, la desaparición de la misma.

Cabe resaltar que este proyecto busca en gran medida generar una discusión respecto a los problemas que acarrea la brecha salarial, puesto que si bien tiene repercusiones en muchos ámbitos, afecta laboral, social y económicamente a todo un género y representa un detrimento en términos de derechos de un amplio sector de la población, no se habla lo suficiente al respecto, pues si bien como ya se ha mencionado, cada vez hay una tendencia más grande hacia

la búsqueda de la igualdad y a la reivindicación de derechos de grupos tradicionalmente discriminados, no hay suficiente debate ni estudio respecto a ello y por lo tanto tampoco existen los instrumentos jurídicos para enfrentarla, al menos en Colombia, por lo que resulta, entonces, necesario plantear interrogantes y cuestionamientos a varios actores: A los jueces, en la medida que en las decisiones de casos relacionados con desigualdad salarial no hay suficiente desarrollo jurisprudencial ni remisión a entes internacionales, que son quienes en principal medida se han encargado de evaluar y examinar la problemática en cuestión; a la academia, como fuente directa del conocimiento y como principal responsable de la formación integral de un gran sector de la sociedad, en la medida que es necesario generar inquietudes y nuevos desarrollos en pro de la igualdad; a los medios como formadores de opinión; al Estado, en la medida que debe implementar políticas más eficientes para disminuir la brecha a nivel local y nacional, apoyándose en los avances jurídicos internacionales y, por último, a la misma sociedad, quien tradicionalmente ha sido la principal creadora de desigualdades a partir de elementos culturales, políticos y económicos.

La presente investigación da cuenta de la evolución de la brecha salarial y del inminente impacto de la misma en diversas situaciones económicas, sociales, políticas y culturales, a partir del análisis legislativo y jurisprudencial local e internacional del problema; así como el estudio de cómo los instrumentos jurídicos derivados de diversos entes internacionales han logrado abordar la problemática de la brecha salarial, y, de la misma manera, de cómo podría reforzarse la reivindicación de los derechos de la mujer a partir de potenciales herramientas de la Coalición EPIC. También se plantean diversas cuestiones respecto a la incorporación de dichos elementos en los diferentes ordenamientos y cómo debe ser el rol de actores internos para la aplicación de estos. Surge entonces la pregunta de cómo contribuyen los instrumentos de la coalición EPIC en la consolidación de los derechos de las mujeres, con especial atención al derecho a la no discriminación en el mercado laboral, en un contexto de alta informalidad y de desprotección de derechos laborales frente a la mujer, en el marco del derecho a una igualdad de remuneración.

De esta manera, el objetivo principal de esta investigación es: examinar los instrumentos derivados de la Coalición Internacional para el Pago Igualitario, para el establecimiento de

estándares jurisprudenciales que busquen el fin de la brecha salarial de género, por medio del análisis de las distintas recomendaciones emanadas por los miembros de la coalición y su uso en el ordenamiento jurídico colombiano; lo anterior a partir de cuatro criterios fundamentales: El examen del problema de la desigualdad salarial en perspectiva de género entendiendo los factores que contribuyen a su existencia.; la indagación sobre la dificultad que existe en Colombia para la materialización de una política de igualdad laboral basada en el género, debido a la poca profundidad en el análisis legal y jurisprudencial de la brecha salarial; la caracterización los estándares internacionales emitidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Mundial del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC), como mecanismos normativos para analizar la brecha salarial y el análisis de la Coalición EPIC como un mecanismo de estándares que surgen de manera indirecta para ser eventualmente aplicados por los jueces en el ordenamiento jurídico colombiano.

En ese sentido, se comienza por analizar las razones de fondo para la permanencia de la brecha salarial de género en el tiempo, partiendo de aspectos como la economía de cuidados, la crianza y los roles de género definidos como un fenómeno estructural. Además, se indaga por las normas internacionales que han visibilizado la existencia de dicho fenómeno, a través del derecho a la igualdad y el derecho a la no discriminación. Y por tanto, el enfoque dado por las Organizaciones Internacionales como la ONU, la OIT y la OCDE para definir mecanismos e iniciativas que disminuyan los factores de discriminación negativa reflejada en el sector laboral, así como, los factores de calificación de los puestos de trabajo como componente objetivo para comparar e identificar los fenómenos discriminatorios en razón del género.

Asimismo, el reconocimiento de los derechos a la igualdad y el derecho a la no discriminación tienen un desarrollo normativo en Colombia mediante la Ley 1496 de 2011, aun así, esta ley no ha sido desarrollada mediante un decreto reglamentario, por tanto, no es aplicable a las relaciones laborales en cuanto a la calificación de los puestos de trabajo. Aquella pretendía desarrollar en el ámbito nacional una serie de parámetros a partir de los cuales las empresas y otros actores relevantes podrían contribuir significativamente a la erradicación de la brecha, toda vez que, como ya se mencionó, es una problemática que, aunque se reconoce, no se discute, ni se analiza lo suficiente y mucho menos se combate.

Por otra parte, se esboza cómo han sido los estándares emitidos por Organizaciones como ONU, OIT y OCDE en términos de abordar la brecha salarial y caracterizar el fenómeno a nivel global y finalmente, se aborda la Coalición EPIC como una Organización incipiente cuyas directrices, a pesar de ostentar un carácter de *soft law*, podrían llegar a operar dentro de los Estados como una herramienta que pueda ser empleada por los jueces para fomentar el activismo judicial respecto a la erradicación de la brecha salarial y el debate sobre la misma en el ámbito jurídico, pues como se ha mencionado anteriormente, no hay ni desarrollo legislativo suficiente ni mucho menos una aplicación de los instrumentos jurídicos preexistentes. Por ello, el rol de los jueces es determinante en el análisis y resolución de la problemática desarrollada.

La metodología propuesta para la presente investigación será de tipo cualitativo, en la medida que, si bien se utilizan algunas cifras, aquellas tienen un propósito expositivo, más que de cuantificar resultados. Esto en la medida en que los objetivos están orientados a la identificación y análisis de instrumentos jurídicos internacionales derivados de organizaciones que han estudiado ardua y ampliamente la problemática de la desigualdad salarial, por lo que, además, será un proyecto analítico-documental.

De hecho: “en sentido amplio, puede definirse la metodología cualitativa como la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable.” (Quecedo & Castaño, 2002, p.7) La misma autora expone que este tipo de metodología es muchísimo más profunda y permite sacar conclusiones y reflexiones mucho más significativas y poco influenciadas por las predisposiciones del individuo en el marco de un contexto bastante amplio, puesto que la metodología cualitativa encuentra una posibilidad de estudiar casi cualquier fenómeno existente.

CAPÍTULO 1

Desigualdad salarial en perspectiva de género

Respecto a la desigualdad, como concepto, hay numerosas preocupaciones económicas, sociales, políticas y culturales, que han existido a lo largo de la historia. Genera muchos cuestionamientos la idea de por qué, aparentemente, los hombres han tenido un rol predominante en la sociedad y la mujer, tradicionalmente, se ha encontrado subyugada a él, o incluso se le ha considerado un ser inferior en diversos planos de la existencia. Sin embargo, a raíz del empoderamiento femenino y la constante lucha por la igualdad, se ha buscado reivindicar el rol de la mujer, además entendiendo las ventajas que aquello podría reportar de las cuales nos ocuparemos luego, con el fin de dar paso a una sociedad más equitativa, donde cada miembro participe activamente y encuentre valor en su contribución a la misma. En este orden de ideas, indudablemente uno de los ámbitos que demuestra un escenario en el que la mujer se ve claramente desvalorizada es en el ámbito económico-laboral, puntualmente, aquel referido a la desigualdad en la remuneración que obtienen hombres y mujeres por el desempeño de labores iguales, en las mismas condiciones.

Antes de conceptualizar el problema de la brecha salarial y analizar las repercusiones que aquella tiene para empresas, trabajadores, organizaciones e incluso para los mismos Estados, nos ocuparemos de enunciar una teoría que aborda el problema de la desigualdad y la atribución de roles que se le ha dado a uno u otro género desde varias perspectivas: Rosangela Bando, en su artículo “Evidence-based gender equality policy and pay in Latin America and the Caribbean: progress and challenges” (2019) para Latin American Economic Review, enuncia, entonces que este tema debe estudiarse desde tres vertientes: Las características individuales, las preferencias sociales y el rol de las instituciones. Examinaremos cada uno de ellos:

En primer lugar, las características individuales de cada género, especialmente los factores biológicos y educativos influyen tanto en las preferencias como en la ocupación y las habilidades de cada persona en cuanto a su rol académico, laboral y productivo; por una parte, merece la pena destacar que, según Bando (2019), la predisposición biológica suele condicionar el oficio al que tienden a dedicarse hombres y mujeres, principalmente, por ejemplo, por la condición física de uno u otro: En la construcción se deben levantar objetos pesados, lo que

realizan los hombres con mayor facilidad, mientras que, por ejemplo, los cambios hormonales durante el ciclo menstrual o el embarazo pueden alterar las preferencias de las mujeres a la hora de elegir un empleo. De la misma manera, es relevante el condicionamiento psicológico que se hace durante la infancia, el cual proviene de factores ajenos al individuo como la crianza, las primeras interacciones sociales, la adquisición de valores y preferencias, los factores socioeconómicos del entorno, las normas sociales, factores culturales, entre otros.

En segundo lugar, se encuentran las preferencias sociales. En este punto, la autora se decanta por una importante reflexión, al mencionar que los estereotipos de género afectan el comportamiento y el trato de las personas entre sí. Se propone a modo de ejemplo que en Colombia, ocurre frecuentemente que el incremento de ventas en determinados sectores comerciales se ve directamente relacionado con el género de las personas utilizadas con fines publicitarios. Por ejemplo, cuando una compañía quiere promocionar una nueva bebida alcohólica, suelen utilizar mujeres en las campañas publicitarias, usualmente acordes al prototipo de belleza edificado socialmente. De la misma manera, se plantea que la influencia de la religión también tiene alta relevancia para este análisis. En Latinoamérica el catolicismo es predominante y dentro del modelo de conducta y los valores estipulados por ella, el rol de la mujer dentro de la familia es fundamental, principalmente respecto a la crianza de los hijos y el sacrificio de la misma dentro del hogar. Por último, también es bastante evidente que la cultura latinoamericana concibe al hombre como una figura fuerte, dominante y poco emocional, mientras que a la mujer se le ve como un ser dócil, frágil y completamente entregada al hogar y a la familia; sin embargo, se ha ido transformando progresivamente dicha idea, poniendo en entredicho los roles y las formas de ser asignados tradicionalmente a uno u otro género.

Finalmente, analizando el rol de las instituciones, es pertinente concluir que aquellas son las principalmente indicadas y llamadas a la protección de Derechos Humanos y la creación y promoción de políticas destinadas a la consecución de la igualdad. El primer punto que destaca la autora es el de la discriminación estadística, según el que varios estudios han demostrado que aquella genera creencias o expectativas en cuanto a la productividad de los empleados, bajo el entendido que, si un empleo suele ocuparse más por alguno de los dos géneros, cuando alguien del género contrario se emplea allí, tendrá un rendimiento más bajo en razón de aquello.

Por otra parte, en Latinoamérica, podría afirmarse que la mayoría de los países cuentan con algún tipo de regulación interna respecto a temas de desigualdad, ya sea políticas de empleo, normas sobre protección laboral a la maternidad, violencia intrafamiliar, discriminación, entre otras, o bien, puntualmente relacionados con la brecha salarial. Sin embargo, al parecer, la problemática radica más que en la existencia de normas que pretendan erradicar la brecha salarial, en el funcionamiento, aplicación y cumplimiento de las mismas en sectores determinados.

En el caso de Colombia, la Ley 1496 de 2011, encaminada a la igualdad de retribución salarial entre hombres y mujeres con base en erradicar la desvalorización hacia el rol de la mujer en el ámbito laboral, a día de hoy, es lo que muchos consideran “letra muerta”; toda vez que no concurrieron los mecanismos jurídicos establecidos para que aquella pudiera entrar en vigor ya que no existe un decreto reglamentario que, ante la ausencia e insuficiencia de un desarrollo legislativo interno previo en la materia de desigualdad salarial, puesto que a nivel internacional si se cuenta con varios lineamientos y parámetros al respecto, sería necesario emitir con el fin de poder ejecutar y aplicar esta ley a cabalidad, pues carece del elemento de la obligatoriedad; la realidad es que esta cuestión fue olvidada y a día de hoy no hay mayor interés o avances en cuanto a su reivindicación. Cabe destacar que, partiendo de un análisis de la ley en cuestión, podría concluirse que aquella es un instrumento que cuenta con características como la estandarización de los cargos, su registro y auditoría que podrían transformar, o al menos, generar un punto de partida bastante significativo para abordar la problemática de la desigualdad salarial y progresivamente erradicarla, lo cual no es una tarea corta, rápida y mucho menos sencilla.

La persistencia de la brecha salarial, y a su vez, los factores que originan y le dan continuidad a pesar los esfuerzos por consolidar iniciativas normativas para reducirla, ponen de relieve que existen “new forms of inequality between different groups of women are becoming ever more apparent, especially in the context of global increases in wealth inequalities”(O’Reilly, Smith, Deakin, & Burchell, 2015, p.3). Este es un debate actual pues se remite a los factores subyacente entre ellos, el concepto de discriminación salarial de género, entendida como: “las desigualdades salariales que no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad” (Baquero,Guataqui & Sarmie, 2000, p.4). Es decir, las mujeres reciben un

salario inferior a los hombres en las mismas condiciones, o sea, capacitadas y con la misma productividad. Esta se refleja en dos tipos de discriminación, así:

Por un lado, la discriminación directa, como es referida por Del Cabo y Garzón: “se produce cuando se da un tratamiento diferenciado y desfavorable a una persona por razón de su sexo” (2007, p.28). Por ende, se presenta respecto del mismo trabajo, es decir, igual contrato, jornada, etc., una mujer y un hombre cuyo salario básico sea distinto desempeñándose en un mismo cargo.

Por otro lado, los mismos autores se refieren a la discriminación salarial indirecta, donde incluyen que es tratamiento formalmente neutro o aparentemente no discriminatorio, cuyos efectos derivan en: “un impacto adverso sobre la mujer, siempre y cuando este efecto adverso carezca de justificación, no se funde en una exigencia objetiva e indispensable para el cumplimiento del trabajo o no sea idónea para el logro de tal fin” (De Cabo & Garzón, 2007, p.28). Es entonces, que se presenta en el contexto del denominado trabajo de “igual valor”, y que no necesariamente se refiere con exactitud a trabajos iguales, es decir, con las mismas características, por tanto, subyace un componente subjetivo que implica una valoración; principalmente, realizada por las empresas contratantes.

Por ende, este tipo discriminación como lo dice la autora Paula Vispo, para un artículo de la Universitat de Barcelona: “es tan fácil como pactar o negociar, de forma conjunta o individualmente, una serie de complementos que, aunque en principio supongan una medida aparentemente neutra, al analizarlos más a fondo se observe que se está discriminando al género femenino”(Vispo, 2019, p.11); con ello, alude a los procesos de promoción o ascensos basados en tiempo de trabajo efectivo, en cuyo caso puede generar resultados adversos a las mujeres, que en muchos casos son empleadas de tiempo parcial por sus labores en el hogar o estar al cuidado de otras personas; o como lo expresan De Cabo y Garzón (2007) cuando se valora los puestos de trabajo dando un peso excesivo a factores que dan ventajas al género masculino, por ejemplo, esfuerzo físico o flexibilidad horaria.

Este último fenómeno es descrito por OXFAM, una confederación de ONG internacional que trabajan para combatir la pobreza, quienes coinciden plantear un “componente inexplicable” en la brecha salarial formado incentivos salariales discrecionales y complementos, precisando

que en el mercado laboral: “los complementos salariales a menudo discriminan con motivo de género, y premian características que son más comunes entre los trabajadores hombres, quienes suelen asumir una menor responsabilidad de cuidados” (OXFAM, 2018, p.19). Es así que, como el salario representa uno de los ingresos principales de los hogares, la discriminación y la baja remuneración, hace que precisamente, las mujeres estén expuestas a un margen más alto de pobreza laboral.

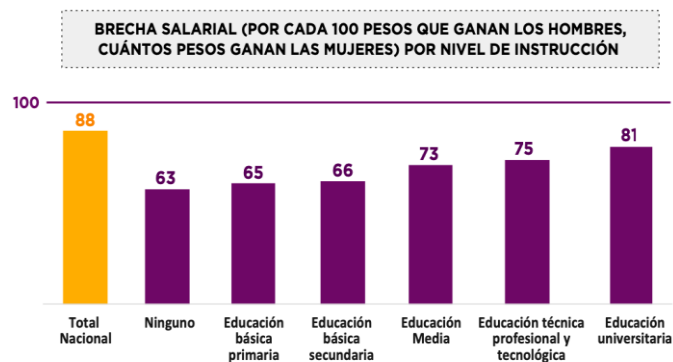
Los autores Cerquera, Arias y Prada afirman que en Colombia el fenómeno de la desigualdad es bastante latente y que ocurre según las características propias de la región y exponen que:

Mientras las mujeres presentan mejores características productivas (educación, experiencia, etc.) que los hombres, estos últimos registran mayores niveles de remuneración. Esta situación se explica fundamentalmente por características no observables (tales como las habilidades, la inteligencia, ciertas competencias, entre otros), entre las que puede existir la discriminación por género (2020, p. 134).

En el mismo estudio lograron concluir que el factor educación está presente en mayor proporción en las mujeres, pero el factor productivo se ve desalentado en gran medida por las empresas, toda vez que se ha logrado establecer que, frecuentemente, aquellas consideran más costoso emplear mujeres, por ejemplo, por los costos que representa la maternidad, tanto en licencias como en remuneraciones.

El fenómeno de la brecha salarial puede ser analizado desde distintas variables. En el caso colombiano, las estadísticas dadas por la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para 2018 informa que ganan las mujeres respecto del salario de los hombres según su nivel de instrucción, o sea el nivel educativo, en estas cifras se observa (Figura 1) que,

Figura 1.



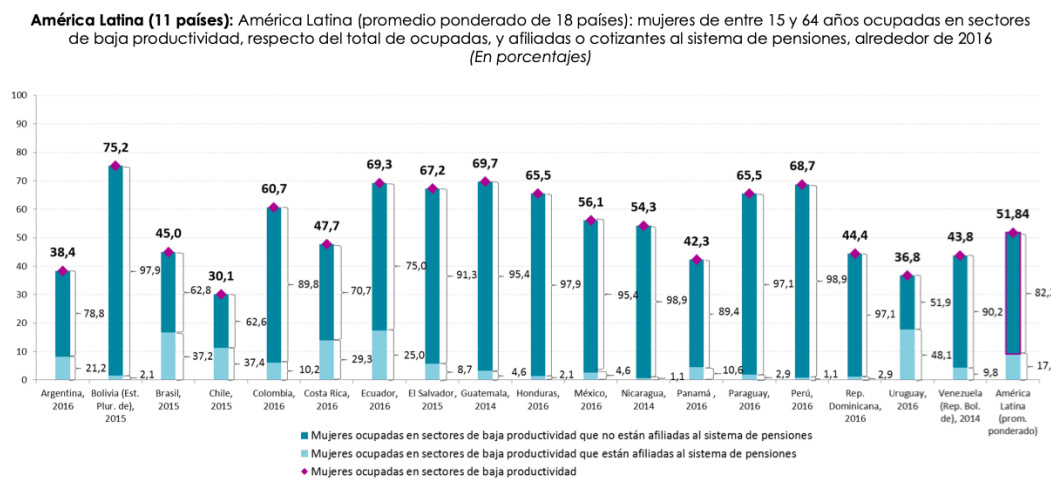
Nota. Adaptado de Gran Encuesta de Hogares – GEIH, por DANE, 2018.

lo que se interpreta como el aumento de la brecha salarial cuando es menor la educación recibida por las mujeres, es así que, las ubicadas en la educación básica primaria tienen una brecha del 65%, y las pero más capacitadas como las que recibieron educación universitaria ubicadas en un 81%. Entre tanto, se percibe, a priori, que la causa de la brecha salarial no reside en el nivel educativo pues es claro que, independiente de la formación, las mujeres devengan menos que los hombres. Ahora bien, los datos ofrecidos por la GEIH no están ajustados a las características individuales por lo cual la diferencia dejada de percibir por las mujeres no se debe únicamente al género, sino que se incluyen otras circunstancias como el nivel educativo.

Por otra parte, el mercado laboral en que se ocupan las mujeres tiene un alto componente de informalidad y vulnerabilidad que según cifras de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en un promedio ponderado de 18 países incluyendo a Colombia, las mujeres ubicadas en un sector de baja productividad son el 51,84%, de este promedio el 82,2% no están afiliadas a la seguridad social (Figura 2) , por lo que existe una sobrerrepresentación de ellas en este mercado, aunado a ello, la brecha salarial de género puede ser mayor en este sector.

Figura 2.

Mujeres latinoamericanas afiliadas a la seguridad social por sector productivo



Nota. Adaptado de Panorama Social de América Latina, por CEPAL, 2017, (LC/PUB.2018/1-P).

Para efectos de este trabajo, es fundamental enunciar la conceptualización que hacen las organizaciones internacionales relevantes para el mismo (ONU, OIT, OCDE, EPIC) con el fin de comprender la situación planteada de forma más clara. A continuación, entonces, se hablará de cada una de ellas: En primer lugar, la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC, por sus siglas en inglés), expone que:

Evaluar los trabajos apoyándose en criterios neutros en lo referente al género nos permite afrontar la brecha salarial entre hombres y mujeres como una cuestión sistémica, a menudo vinculada con ideas preconcebidas y estereotipos sobre el valor de los trabajos “normalmente” considerados “trabajo de mujeres” (2018, párr.3).

Por su parte, la OIT afirma en el Informe Mundial sobre Salarios 2018-2019 que:

(...) se observa un patrón común en los mercados de trabajo de todo el mundo: a medida que pasamos de los salarios por hora más bajos a los más altos, la proporción de mujeres disminuye, en algunos casos de manera acusada (2019, p.4).

Además, el informe destaca que la brecha puede explicarse a partir de tres factores: el primero, que independiente del nivel de educación superior, las mujeres ganan menos que los hombres

incluso en el mismo puesto; segundo, “la infravaloración del trabajo de las mujeres en ocupaciones y empresas altamente feminizadas” y por último, que en razón de la maternidad las mujeres cobran menos por circunstancias, como:

las interrupciones o reducción del tiempo de trabajo, el empleo en puestos de trabajo más fáciles de conciliar con la vida familiar, que están peor pagados, o las decisiones de contratación o promoción estereotipadas que penalizan las carreras de las mujeres con hijos (p.6).

La OCDE explicó en el Informe Employment Outlook de 2008, que:

En algunos países, la discriminación en el mercado de trabajo –como por ejemplo el tratamiento desigual a individuos igualmente productivos debido a su pertenencia a un grupo específico– es aún un factor crucial que incrementa las disparidades en empleo y la calidad de las oportunidades de trabajo (...) Evidencias presentadas en esta edición del informe sugieren que alrededor del (...) 30% de la variación de salarios debida al género puede ser explicada por prácticas discriminatorias en el mercado de trabajo

Finalmente, ONU Mujeres (año) parte de la idea de que la brecha salarial será “(...) el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres (...)” y propone una fórmula para identificar la brecha salarial: Primero se pregunta por las cantidades, que agrupa en salario (Referido a aquello que se le entrega a una persona a cambio de su trabajo), cantidades brutas (Es decir, los impuestos y las contribuciones al Sistema de Seguridad Social del trabajador), cantidades comparables (Entendidas como el salario recibido por el tiempo trabajado) y cantidades agrupadas (Determinadas por el promedio de todas las personas de uno u otro género); y luego por a quiénes corresponden dichas cantidades, entre los que encuentran la totalidad de un país, la totalidad de una organización y las personas que ocupan el mismo puesto.

De la misma manera, propone cinco causas principales para explicar el fenómeno de la brecha salarial en América Latina, que examinaremos a continuación: La primera, referida al empleo a tiempo parcial consiste en que, normalmente, las mujeres deben optar por reducir sus jornadas

laborales a causa de tareas del hogar derivadas de la maternidad, lo cual tiene implicaciones directas en la retribución que obtienen por su trabajo y, al mismo tiempo, llama la atención respecto a una cuestión bastante preocupante y es que una gran cantidad de oficios realizados por las mujeres son no remunerados y, como ya se mencionó, acortan el período que tienen disponible para realizar trabajos remunerados, a lo cual se suma la concepción social de que el salario de la mujer es complemento de los ingresos percibidos con el hombre, así como la poca intervención y ayuda de las empresas y empleadores en general en cuanto a la concertación de horarios o soluciones que le permitan a las mujeres llevar a cabo las funciones propias de un empleo y aquellas tareas del hogar que deban realizar. La segunda toca el aspecto de los malos empleos, según lo que las mujeres suelen encontrarse empleadas en los sectores peor remunerados y hay una distribución muy desigual respecto a los oficios no remunerados, siendo aquellos generalmente derivados de las labores del hogar que suelen atribuírsele únicamente a las mujeres; además se encuentra muy latente el estereotipo social y laboral sobre las funciones que, presuntamente, estarían o no en capacidad de llevar a cabo las mujeres dentro de una organización, privilegiando la contratación de los hombres incluso cuando se encuentran menos preparados académicamente que muchas mujeres.

En tercer lugar, se encuentran los trabajos socialmente menos valorados, en los que la concepción social de cada oficio es completamente determinante, pues se establece que los roles que usualmente se le atribuyen a uno u otro género están relacionados con la remuneración que se recibe por ellos; así, los empleos predispuestos para hombres tendrían un salario superior a los que están “preestablecidos” para las mujeres. Incluso ocurre que cuando un hombre realiza un oficio que se consideraba “feminizado” se ha observado que la retribución es mayor, lo que no ocurre en el caso contrario, de hecho, a las mujeres, independiente de su oficio, se les paga peor que a los hombres.

En cuarto lugar, encontramos el fenómeno de la auto minusvaloración, según el cual, a partir de la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral, suelen aceptar salarios más bajos y sienten una mayor obligación de conservar sus empleos independientes de si sus aspiraciones económicas, profesionales, académicas y personales se ven o no satisfechas con la realización de ese oficio, lo cual, además, se ve agudizado cuando en ella recae la responsabilidad completa del hogar. Por último, está el factor de la ignorancia de los

empleadores a la hora de fijar las remuneraciones de sus empleados, la poca claridad respecto al análisis y la conceptualización de la brecha salarial, así como la falta de instrumentos para abordarla.

La agenda política internacional es muy consciente de las tendencias y desafíos descritos. Y en concreto, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), puntualmente el 5 y 8 referidos a igualdad de género y trabajo decente y crecimiento económico, la agenda de la OIT sobre trabajo decente; las políticas defendidas por ONU mujeres; la OCDE con referencia al desarrollo a partir de la equidad de género; y la CEDAW, son algunos de los peldaños para lograr una sociedad equitativa y con justicia social donde se incluya a las mujeres en iguales condiciones. En contraste, de manera simultánea, en distintos Estados alrededor del mundo existen diferencias arraigadas basadas en el género, en este caso, las mujeres siguen siendo sometidas a condiciones diferentes en el ámbito laboral, especialmente en su remuneración, como lo señalan las cifras dadas para los países pertenecientes a OCDE, que promedio presentan una brecha salarial de género de 13,8%, (fuente, año) cifra oscilante entre Estados pero cuya existencia resulta alarmante pues persiste en el tiempo, caracterizando así la problemática.

CAPÍTULO 2

Dificultades en Colombia para la materialización de una política de igualdad laboral

En este capítulo nos ocuparemos de comprender cómo es abordada la brecha salarial de género desde la óptica del desarrollo legal y jurisprudencial colombiano compaginándolo con un análisis general de los estudios económicos, estadísticos y legales que permiten generar un diagnóstico sobre que factores dan lugar a la persistencia de la brecha en el país. Así como traer un panorama de por qué, a pesar de ser un asunto objeto de debate en el plano de movimientos y luchas por la reivindicación del rol de la mujer y por el compromiso de diversos actores internacionales con esta misión, en la actualidad se menoscaban los derechos de las mujeres (lo que, en últimas, tiene efectos en el plano social, económico, educativo, laboral y doméstico, como veremos luego).

Resulta entonces necesario realizar, en primer lugar, un recuento con respecto a cómo se ha materializado en Colombia la discusión sobre la brecha salarial, teniendo como referencia las leyes y la jurisprudencia que giran en torno a la materia: En Colombia el derecho a la igualdad se consagra en el artículo 13 de la Constitución Política, el cual enuncia que:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Aquel se ve reforzado en distintas fuentes normativas, pero para efectos de este trabajo, se abordará la legislación laboral, en la que, en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo consagra:

A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL. 1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127; 2. No pueden establecerse diferencias en el salario por

razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.; 3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

Por su parte, la Ley 1496 de 2011 “Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación”:

(...) tiene como objeto garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral.

Sin embargo, como ya se mencionó, el Gobierno no ha expedido un decreto reglamentario por lo que no ha podido implementarse a cabalidad. De hecho, como dirían algunos, “es letra muerta”, lo que una vez más evidencia que en Colombia hay una gran falencia en términos de aplicación y cumplimiento de las normas, pero no necesariamente falta de ellas; sin embargo, aquello también da cuenta del poco interés social y político en términos de la reivindicación de la igualdad laboral.

Esta pequeña reconstrucción legal servirá como punto de partida para que la jurisprudencia colombiana reconozca las inconsistencias y presupuestos discriminatorios que giran en torno a la brecha salarial en el país, pues aquella constituye un supuesto completamente violatorio de la normativa anteriormente descrita. Así, entonces, a nivel jurisprudencial, pueden destacarse que la Corte Suprema de Justicia de Colombia, ha sido reiterativa en los fallos SL 68341-2011, SL 6570-2015 y SL 16217-2014, al enunciar que:

(...) El denominado principio, se encuentra cimentado en la presencia de pares, pues no se puede hablar de igualdad frente a dispares, es decir, es necesario, que

dos entes u objetos compartan uno o varios elementos comunes, con base en los cuales se predique su igualdad.

Haciendo referencia al principio de igualdad al que ya nos hemos referido y que encontramos de manera reiterativa en distintas disposiciones del ordenamiento colombiano, que además, implica, según la misma Corporación, que para ser aplicado requiere que los trabajadores desempeñen la misma función, que laboren la misma jornada y que tengan las mismas condiciones de eficacia, eficiencia y efectividad; sin embargo, como lo enuncia el Código Sustantivo del Trabajo (CST) en el artículo 143: “Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.” Hay que recordar que la ley permite que a cada trabajador se le pague un salario distinto a menos que reúna los requisitos enunciados en el artículo 143 del CST y a lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, es decir que aquella diferencia debe estar justificada mediante criterios objetivos. Adicionalmente, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, en la reunión número 102 de 2013, se pronuncia sobre la concreción en Colombia del Convenio 100 de 1951 sobre igualdad de remuneración, así,

(...) si bien el artículo 7 de la ley núm. 1496 que modifica el artículo 143 del Código del Trabajo se titula «A trabajo de igual valor, salario igual», el mismo dispone en su inciso primero que «a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual...». La Comisión considera que esta definición es más restrictiva que el principio de trabajo de valor igual previsto en el Convenio porque no refleja el concepto de «trabajo de valor igual».

La crítica allí expuesta da cuenta de que, quizá, sería contraproducente en términos de aplicación de derechos la modificación que introdujo la ley 1496, pues es mucho más restrictiva, como allí se enuncia, y va en detrimento del principio de igualdad toda vez que las condiciones que trae consigo la implican una interpretación por parte del empleador que podría estar sujeta a su criterio y muchas veces desatender la realidad laboral de cada trabajador.

A pesar de un compromiso de las instituciones nacionales para la visibilización de la brecha salarial y las formas como atacarla, pues recapitulando, no hay avances respecto de la implementación de la Ley 1496, cuya premisa se fundamenta en crear una base de datos para que las empresas publiquen los salarios, y la indicación de las características de los cargos, con el fin de caracterizar las diferencias, en principio, en salarios básicos de empleadas y empleados, y luego, en la dimensión de bonificaciones constitutivas de salario. En definitiva, se debe replantear la importancia de implantar en el derecho nacional instrumentos sólidos para disminuir la incidencia del género en los salarios, con ello, consagrar estructuralmente la igualdad de remuneración, es decir, incentivar en la sociedad a tratar a las mujeres como iguales, y darles los mecanismos para lograrlo.

Por su parte, la Corte Constitucional se ha pronunciado en diferentes ocasiones respecto a casos de discriminación en razón del género, realizando importantes avances que serían usados en casos posteriores para sentar un precedente jurisprudencial como ocurrió en Sentencia C-410/1994, T-026/1996, C-622/1997, C-586/2016, T-293/2017 que dan cuenta de una tendencia de la Corporación hacia la protección de la mujer y, puntualmente en un caso de desigualdad salarial en la Sentencia T-369/2016, al realizar una síntesis de jurisprudencia, concluye que:

[...] el empleador debe otorgar y garantizar la igualdad de trato en la relación laboral. No obstante, tal y como lo ha reconocido también esta Corporación en múltiples oportunidades, no se trata de establecer una equiparación matemática del trabajador, puesto que ‘ese principio de la igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales’ [...] Por lo tanto no toda desigualdad o diferencia de trato en materia salarial constituye una vulneración de la Constitución, pues se sigue aquí la regla general la cual señala que un trato diferente sólo se convierte en discriminatorio (y en esa medida en constitucionalmente prohibido) cuando no obedece a causas objetivas y razonables, mientras que el trato desigual es conforme a la Carta cuando la razón de la diferencia se fundamenta en criterios válidos constitucionalmente.

En sentido, se precisa que los desarrollos legislativos a favor de la igualdad, en muchas ocasiones generados por la incidencia de Organizaciones Internacionales, han cambiado las dinámicas del Estado replanteando la relevancia social de la no discriminación, y apuntado a la transformaciones como expresa Angelica Bernal, también, deben comprender: “las concepciones, creencias, estereotipos y prejuicios que históricamente han determinado la manera de entender las injusticias sociales ligadas a los asuntos de género, raza, sexualidad y clase” (Bernal, 2018, p.85). Es decir, la forma de abordar las soluciones tiene que desentrañar las lógicas que subyacen a la dominación histórica a la que han sido sometidas las mujeres.

Una vez más se refuerza en el ordenamiento colombiano la idea constitucional de igualdad, en la que es necesario establecer un tratamiento igual o diferenciado dependiendo de las condiciones de cada individuo. Puntualmente en el caso de las mujeres, es más que claro que es necesario fomentar prácticas más responsables con la reivindicación de sus derechos en pro de la igualdad, especialmente en términos legislativos (En cuanto a la aplicación de normas preexistentes, como ya se mencionó), empresariales, laborales, económicos y sociales.

En ese mismo sentido se ha pronunciado ONU Mujeres y el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) en el Boletín Estadístico de Empoderamiento Económico de las mujeres en Colombia de octubre de 2019, pues afirman que para ese año, en todos los Departamentos de Colombia el índice de feminidad de la pobreza es mayor a 100 y que por cada 100 hombres que viven en situación de pobreza, hay 118 mujeres que enfrentan la misma problemática; también resaltan que 7 de cada 10 personas considera que las mujeres son mejores para el trabajo doméstico y, de hecho, se ha demostrado que también dedican más tiempo para las tareas del hogar, pues en promedio los hombres dedican 48 horas semanales al mercado laboral, mientras que las mujeres no pueden dedicar en promedio más de 40, es decir, que mientras los hombres pueden ofrecer 8 horas de trabajo las mujeres pueden ofrecer 7, pero también dedican más tiempo a las tareas del hogar que claramente no son remuneradas, según cifras del mismo estudio, ellas destinan un promedio de 50.6 horas y ellos 23.9 horas semanales (DANE, 2019).

A propósito del gran número de horas que las mujeres dedican a las labores del hogar, autoras como Viviana Osorio (2015) proponen que:

las fronteras que han separado la “casa” y el trabajo remunerado (el que se realiza por fuera de sus muros) se han tornado difusas, ya que en la actualidad se puede apreciar una apertura en el análisis del contenido del cuidado de ciertas ocupaciones que usualmente están feminizadas, y para las cuales se presentan circunstancias profundas de precarización laboral, informalidad y discriminación. De esta forma, si se pretende hablar del cuidado, habrá que subvertir la noción tradicional de “trabajo” y reconocer el valor económico y social que generan las actividades ubicadas más allá del lugar en el que se realizan (p.17).

De la misma manera, destacan que la mujer cumple el rol más importante en la economía del cuidado, teniendo aquella un origen en la discusión sobre el trabajo doméstico:

La invisibilidad del cuidado, su precarización como trabajo y la forma en que se distribuye socialmente (el cuidado está predominantemente a cargo de las familias y allí en la espalda de las mujeres), son pues construcciones sociales que se soportan en la relación entre lo femenino y lo masculino en el mundo de lo productivo y lo reproductivo (Osorio, 2015, p.19).

Así también, es relevante el reconocimiento de la protección al género a nivel constitucional, que aun novedoso, es sujeto de críticas por la incidencia de las teorías subyacentes, estas representan un obstáculo para la materialización de un sistema de derechos humanos acorde a las medidas internacionales y nacionales como lo expresa la autora Luisa Fernanda Buchely, quien destaca que el constitucional tiene incidencia en la vida diaria de las mujeres cuando destaca una separación legal entre lo público y privado, y que desde una mirada al feminismo denominado socialista:

esto nos afecta porque la órbita de lo privado acoge el trabajo reproductivo que nos hace desiguales. Así, lo que determina la discriminación de las mujeres frente a la

ley es su falta de oportunidades económicas, derivada del hecho de ser las responsables exclusivas del cuidado de los niños, con lo que se ven truncadas sus oportunidades laborales (Buchely, 2014, p.94).

Por tanto, en la jurisprudencia se aborda el asunto de la brecha salarial de género desde la perspectiva pública sin diferenciar la esfera privada, por lo cual implícitamente prevalecen el diseño estructural con tendencia patriarcal dando continuidad a los desbalances entre hombres y mujeres desde el hogar.

Entre tanto, los intentos por reformar esa estructura nacen desde el activismo social, pues la lucha para amparar los derechos de las mujeres en todos los ámbitos, incluyendo, el laboral y económico han supuesto el trabajo arduo de movilización, ya que los espacios concedidos a las mujeres a través de la historia eran limitados, y en el caso colombiano, como lo interpreta la misma autora es la falta de acciones por parte de los organismo nacionales gubernamentales y las fallas en el mercado que no permiten que se regule para otorgar la igualdad de remuneración, que es la movilización, quien hace de intermediario para llenar los vacíos en regulación trayendo desde las perspectivas internacionales elementos para aplicar en los procesos a nivel nacional, a fin de incluir a las excluidas en esa participación se en creación de nuevas regulaciones como en su integración en el mercado, es entonces que la influencia de activistas en derechos humanos apoyadas por ONG internacionales ha visibilizado los temas de género, y dado herramientas para que la discusión se plantee a nivel constitucional.

Aunque se muestra en la práctica como lo reflejan Alviar y Jaramillo, que: “el “análisis de género” universalizan a la mujer como sujeto de protección y olvidan que reformas particulares crean efectos diferenciables en distintos grupos de mujeres, fenómeno que el derecho constitucional y el discurso de su juez invisibilizan”. (Alviar & Jaramillo, 2012 citado por Buchely, 2014, p. 102). Con ello, se fortalecen derechos desde una perspectiva general como si los fenómenos que vivimos las mujeres al interior de la sociedad fueran iguales, y como si nosotras mismas lo fuéramos.

En ese mismo sentido, los avances en materia de “género” parecen más un simbolismo, y es eso lo que encontramos en el trato dado a la brecha salarial de género pues pese a que se han generado avances en materia legislativa muchas de las normas son inaplicadas y por ende, se genera un reconocimiento limitado, por ocasión de la indiferencia dada desde el discurso donde subyacen aún elementos que no permiten comprender la realidad laboral de las mujeres en un nivel global es desde su ámbito público como en el privado.

CAPÍTULO 3:
**Estándares internacionales emitidos por ONU, OIT, OCDE y EPIC, para ser
eventualmente aplicados por los jueces en el Ordenamiento Jurídico
colombiano para analizar la brecha salarial**

Ahora bien, una vez revisados los mecanismos internacionales de OIT, ONU y OCDE, entendidos como instrumentos jurídicos con los que se ha abordado la problemática de la brecha salarial y que además han permitido conceptualizar dicho fenómeno, hay que destacar que, de cierta manera, pueden considerarse estándares para los Estados al momento de emitir una normativa respecto a la erradicación de esta. Por tanto, en este capítulo nos ocuparemos de estudiar a profundidad cómo la Coalición EPIC podría potencialmente ser aplicada en cada Estado quizá replicando el modelo de organizaciones internacionales principales que lo conforman, pero con objetivos encaminados únicamente a la erradicación de la brecha salarial y la consecución de la igualdad.

En primer lugar, habría que destacar los compromisos adquiridos por EPIC en el marco de la disminución de la brecha salarial que básicamente son cuatro: monitoreo de igualdad salarial de carácter y consistencia global; eliminación de sesgos y paradigmas en los sistemas con el fin de hacerlos más universales e inclusivos; creación de modalidad de pagos con transparencia y alcance de balance de género en términos administrativos y empresariales para 2023, mediante la promoción de la inclusión de cada género en cargos directivos o que impliquen rasgos de liderazgo para las organizaciones.

En este orden de ideas, también habría que hacer una breve conceptualización respecto a la metodología que tiene planteada la organización para alcanzar los fines que ya hemos advertido: Para lograr, entonces, un panorama de igualdad de tanto oportunidades como de salarios, EPIC busca en primera medida la ratificación universal de la Convención de Igualdad de Remuneración de 1951 emitida por la OIT, así como la visibilidad de resultados derivados de la actividad de los gobiernos y el sector privado para impulsar e implementar iniciativas de igualdad salarial. Así las cosas, vamos a examinar las herramientas con las que las tres

organizaciones principales fundantes de EPIC (ONU, OIT, OCDE) van a solidificar su compromiso en términos de la consecución de la igualdad:

Por una parte, la Organización Internacional del Trabajo brindará asistencia técnica en cuanto a cómo promover la idea de “al mismo trabajo, igual remuneración” a partir de la revisión de modelos inequitativos que se basan principalmente en la discriminación de género como el factor determinante en cuanto a la decisión de cómo pagar uno u otro salario al interior de las compañías o del ámbito en cuestión. Por su parte, ONU Mujeres desarrollará e implementará el sitio web de EPIC como una plataforma donde pueda disponerse de todo el conocimiento adquirido respecto a cómo erradicar la brecha salarial en cada contexto específico y adoptará un papel protagónico en la difusión de información mediante redes sociales y canales masivos, tanto para crear conciencia de una problemática que no parece próxima a acabarse, pero que, de hacerlo, se traduciría en grandes beneficios e incentivos económicos, sociales, laborales e incluso jurídicos, toda vez que reflejaría y reivindicaría uno de los principios más discutidos e importantes de los sistemas modernos: La igualdad. Finalmente, la OCDE brindará asesoría y apoyo en cuanto a la recolección de información para generar nuevo conocimiento y abordar de manera más específica y técnica la evolución de esta problemática en diversos ámbitos; de la misma manera, encabezará la difusión de buenas prácticas empresariales en términos de contratación, remuneración y adjudicación de roles atendiendo a criterios de igualdad.

Ahora bien, es fundamental analizar la discusión que ha tenido lugar en el ámbito internacional, especialmente de cuatro organizaciones que tienen especial incidencia e interés en el análisis de la brecha salarial a nivel mundial. Desde este punto, es pertinente advertir que si bien la brecha ha ido reduciéndose conforme pasa el tiempo, esta problemática genera preocupación para muchos actores y se considera una necesidad urgente que las mujeres puedan percibir el mismo salario de los hombres, teniendo en cuenta los criterios objetivos a los que nos hemos referido anteriormente, por ejemplo, que se realice la misma labor, en la misma jornada, por el mismo cargo.

Así, entonces, en primer lugar, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) reconoce que la desigualdad salarial tiene implicaciones en el nivel adquisitivo de las mujeres y sus posibilidades profesionales, como lo explica Ribas- Bonet:

la perpetuación de la división de tareas entre hombres y mujeres ha sido la propia concepción del “trabajo” como actividad remunerada realizada fuera del hogar, en contraposición a las actividades domésticas no remuneradas que han quedado desvalorizadas y relegadas a un plano inferior. Este hecho ha ocasionado la asociación directa entre el trabajo realizado por las mujeres con actividades de poco valor y poco reconocimiento social, percepción que se ha trasladado también al mercado de trabajo y que ha provocado que las mujeres ocupen determinados empleos específicos, generalmente peor remunerados y en categorías inferiores a los realizados por los hombres (2004).

Y con base, en la reiterada discriminación como resultado de una menor valoración de las labores realizadas que se plantea en los Objetivos 5 y 8 para el Desarrollo Sostenible proyectados a 2030, lograr la igualdad mediante la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres a nivel mundial y promover el crecimiento económico garantizando el empleo decente y productivo para todos, en el marco de la igualdad de remuneración. De hecho, el Secretario General de la organización, António Guterres, según el Boletín Estadístico de ONU Mujeres y el DANE (2019), afirmó durante un evento de alto nivel que, si en el mundo las mujeres pudieran participar en los mercados en igualdad de condiciones a los hombres, aquello representaría un incremento del PIB del 26% (12 mil millones de dólares) para 2025.

Por otra parte, en 1979 se promulga la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) que es un antecedente fundamental para posteriores avances jurídicos internacionales en el marco de los derechos de la mujer. Aquel tratado se ha constituido como un elemento de gran relevancia en la construcción de un sistema jurídico coherente con las nociones de igualdad de género y no discriminación, lo que ha permitido eliminar barreras para la garantía de estos derechos, es el caso de la derogatoria de leyes discriminatorias, la mayor participación femenina en agenda

política y legislativa, y además, las reformas legislativas en materia laboral, dando paso a su cumplimiento, tanto en instituciones públicas como privadas.

Es así que el hecho de que Colombia haya ratificado todos los tratados del Sistema Universal de los Derechos Humanos y Derechos de la Mujer se traduce en varios avances legislativos internos, como lo anticipamos, respecto al tema de la igualdad. Sin embargo, aún hay grandes retos en cuanto a las brechas de género, especialmente en temas políticos y económicos, puesto que, si bien la brecha disminuye progresivamente, aún queda mucho por hacer. En un estudio realizado por ONU Mujeres en Colombia y el DANE se menciona que en 2018 la participación de las mujeres en el mercado laboral es de 54% mientras que la de los hombres es de 75%. También se hace referencia a que las mujeres sin instrucción ganan aproximadamente 63 pesos por cada 100 pesos que reciben los hombres, mientras que las mujeres con estudios universitarios ganan 81 pesos por cada 100 pesos que ganan los hombres, lo que claramente evidencia una vez más la posición de desventaja en que se encuentran las mujeres en el mercado laboral.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) expone que la brecha salarial ha ido disminuyendo progresivamente (1990 (59%); 2000 (67%); 2010 (78%)), sin embargo, también reconoce la urgente necesidad de reivindicar los derechos laborales y la igualdad salarial como una tarea pendiente en América Latina y el Caribe, pues destacan varios factores que no solo demuestran la vulnerabilidad de las mujeres en el mercado laboral, sino que dan cuenta, con cifras, de la preocupante situación que enfrentan en razón de factores como la informalidad (Puesto que la mayoría de trabajadoras domésticas son mujeres), la maternidad, la discriminación racial, el desempleo, el acoso laboral, entre otros y resaltan la importancia de la articulación de instrumentos jurídicos (Constitución, legislación laboral, Convenios y Recomendaciones) para garantizar y promover la igualdad dentro de los Estados.

En miras a la consolidación de las propuestas definidas por estas organizaciones internacionales, ante la persistencia de factores que contribuyen a la brecha salarial de género, se crea EPIC en septiembre de 2017 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONU-Mujeres y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) como un foro mundial para impulsar el compromiso y la acción de la comunidad internacional a fin de reducir

la persistente brecha salarial por motivo de género, orientada lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, en particular, “ la Meta 8.5, que insta a hacer realidad la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor de aquí a 2030” (EPIC, 2018). Con ello, EPIC expresa que: “no existe una formula política única que erradique la discriminación y las diferencias de remuneración”. Por ello, esta coalición se constituye como una herramienta efectiva para concretar disposiciones legales, concientización de las entidades del Estado y la asunción de buenas prácticas empresariales en el ámbito laboral bajo el acompañamiento de expertos internacionales.

Todo lo anterior, entendiendo que lograr la meta de cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres evitaría que la discriminación basada en género se extienda, y a la vez, “puede favorecer una mejor asignación de los recursos humanos de la región y potenciar así el crecimiento de la productividad” (CAF, 2018). Por ende, en términos económicos se traduce de Mckinsey Global Institute (2015), que se estima que cerrar las brechas de participación laboral entre hombres y mujeres equivaldría a una ganancia de 26% en el PIB mundial.

Según datos del índice anual Women in Work 2020 acerca de países de la OCDE sobre la inclusión de la mujer más ámbitos laborales y la reducción de la brecha salarial implica que:

there is a huge prize at stake from accelerating progress: Our index shows improving female participation in work across the OECD could boost OECD GDP by US\$6 trillion, while closing the gender pay gap could boost OECD GDP by US\$2 trillion (PwC, 2020).

Por tanto, la contribución de las mujeres a la economía genera un desarrollo equitativo y acelerado de las sociedades, pero dichos resultados serán demostrados en las estadísticas cuando se logre avanzar en el cierre de la brecha salarial de género, es decir, logrando la equidad de género en los lugares de trabajo.

Lo anteriormente expuesto resulta trascendente para destacar la labor de las Organizaciones Internacionales como ONU Mujeres, OIT y OCDE, siendo EPIC, un foro que las reúne para impactar el nivel internacional, regional, nacional y local abordando las nuevas dimensiones de género, que pueden ser disímiles en algunas latitudes. Y expresar que la discusión sobre los

asuntos de género no termina pues estas organizaciones tienen el objetivo de fortalecer una normativización de las condiciones laborales de las mujeres, defendiendo el derecho a la equidad de género y a la no discriminación.

En el mismo sentido, las situaciones sociales deben revisarse con enfoque de género, por ejemplo, no puede eludirse que al medir las cifras de “pobreza”, las estadísticas se inclinan negativamente hacia las mujeres. Además, lo cuestionable de la inexistencia de mecanismos efectivos para vencer la brecha, es que el impacto de los fenómenos externos la incrementa, es el caso de las estadísticas recientes respecto de la pandemia COVID-19, que indican que la pobreza femenina aumentará en 247 millones de mujeres respecto de 236 millones de hombres en la misma situación a nivel mundial según cifras para septiembre de 2020 emitidas por Women Count (UNWOMEN, 2020), lo que se relaciona con la afectación de los empleos y la probable disminución de la participación femenina en el mercado laboral; es entonces que estos factores pueden promover la desigualdad de género.

En ese aspecto, no es muy alejada la idea de que la necesidad de contrarrestar los efectos inmediatos de la pandemia para fortalecer los sectores como la salud y la garantía para la continuidad de prestación de servicios públicos y de derechos fundamentales a través de actividades para soportar el inminente descalabro en la economía, requiere de grandes gastos y erogaciones al presupuesto de los Estados; por lo cual, en un futuro puede implicar los respectivos recortes presupuestales a los planes de gobierno, y los servicios de cuidado como los planes para adultos mayores, o personas enfermas como es intuitivo en los autores Florencio Thomé y García Shwarz que indican que:

en el momento en que dicho Estado recorta los recursos relativos a los cuidados de los jóvenes, personas enfermas y mayores, las mujeres asumen esos cuidados en la mayoría de las ocasiones (2017, p.38)

Conforme las estructuras arcaicas de género, las responsabilidades del cuidado recaen en las mujeres, y en pocas ocasiones son compartidas por los hombres; por otro lado, si los recortes se realizan a la salud o educación, los mismos autores, cuestionan que el daño será mayor pues dichos sectores son tradicionalmente quienes registran las mayores tasas de empleabilidad femenina, entonces, serán afectadas como usuarias y como profesionales.

Con ello, es destacable que, a fin de evitar la pobreza femenina para consolidar sociedades más justas, equitativas y con posibilidad de desarrollo se debe garantizar a las mujeres legislaciones eficaces, pero no sólo nacionales sino globales, que se interrelacionen a nivel internacional, regional y local, pues a partir de la COVID-19 se demuestra una vez más que el género no es ajeno a fenómenos de la globalización, por ende, por esa vía puede estar la solución.

Por tal motivo, las organizaciones mencionadas promueven de la equidad de género a través de enfoques puntales; esto es, que la discriminación como lo poníamos de antesala es un problema estructural, por tanto, la fundamentación como sociedad atribuye cargas injustificadas a las mujeres en el ámbito privado y en la vida pública; siendo así, el modo de reivindicación será promover estructuras para que la carga de trabajo no remunerado disminuya desde asuntos básicos con la disponibilidad de servicios públicos hasta guarderías, con el fin de lograr una conciliación entre la vida laboral y las labores familiares. En este momento, la labor de las organizaciones internacionales tiene límites, aunque se persigan dichos fines, su núcleo esencial se refiere a enfrentar a la “discriminación negativa”. Es decir, se refiere en su gran dimensión a normas prohibitivas, y en poca medida se concretan en dar trascendencia como fenómeno estructural para lograr la reivindicación de manera más amplia, con ello, se puede llegar hasta los jueces y a la comunidad.

De ese modo, no es aislado abordar el asunto desde una perspectiva regional, como lo afirma Von Bogdandy el *ius commune* latinoamericano se caracteriza por tres elementos: el primero, es que permite la construcción jurídica a través de la influencias de distintos actores como la sociedad civil, movimientos sociales, entre otros, que tienen incidencia en el desarrollo de los derechos humanos, en este caso, el derecho a la igualdad, no sólo los jueces; en segundo lugar, esto se puede evidenciar en el sistema interamericano, pues las decisiones de la Corte Interamericana no son aisladas, y en ocasiones, se nutren de las decisiones de los tribunales nacionales, y viceversa, es decir, se reconoce autoridad a la Corte; y tercero, mediante la cooperación se pueden hallar soluciones a los problemas transversales a los actores presentes en el sistema interamericano (2019). Es destacable, que la interacción entre los distintos actores es lo que permite encontrar puntos comunes en un enfoque basado en derechos humanos, en ese punto, las recomendaciones y doctrina de organizaciones internacionales representa un avance al respecto, aunque no la solución más cercana, puesto que los tribunales nacionales

como en el caso colombiano toman la influencia del tribunal interamericano, y se enriquecen sus decisiones de las posturas doctrinales propuestas por distintos actores, que de una u otra forma buscan consagrar la equidad de género en los distintos ámbitos, es así que construyen elementos para lograr paridad salarial de género, una de las manifestaciones de discriminación en razón del género que se constituye en detrimento del derecho a la igualdad consagrados en los instrumentos internacionales contentivos de los derechos humanos.

Por tanto, en un análisis propositivo de los instrumentos para lograr la paridad salarial entre hombres y mujeres, el *ius commune* latinoamericano permite integrar una multiplicidad de actores interesados en constituir valores y principios comunes, y esto, a la vez puede nutrirse de las representaciones internacionales como la coalición internacional, compuesta por las organizaciones enunciados con anterioridad, cuya influencia puede propiciar un trabajo mancomunado que contribuya a la construcción desde la jurisprudencia interamericana de precedente, que con posterioridad, se puedan utilizar por los tribunales constitucionales nacionales, como parte integrante de bloque de constitucionalidad¹. De igual forma, la autora Vanessa Sueli Cook sostiene que el derecho internacional, así como, las decisiones de los tribunales internacionales son normas pertinentes para la interpretación de la Constitución, lo que permite la

“creación de un bloque de constitucionalidad en materia de derechos como parámetro de control de constitucionalidad que incorpora los tratados de derechos humanos” (2016).

Ahora, si bien las demás organizaciones mencionadas a lo largo de este capítulo han contribuido significativamente en la conceptualización de la brecha salarial como un problema de gran magnitud para ámbitos como el económico, político, social y cultural, sería pertinente llamar la atención respecto a la Coalición EPIC como mecanismo incipiente para la erradicación de la brecha salarial, bajo el entendido que fue creada con el fin de brindar herramientas técnicas a los miembros para tal este propósito, pues al ser una organización tan joven y con tan pocos

¹ La Corte Constitucional y la doctrina colombiana lo ha entendido en dos sentidos: “*latu sensu*”, refiriéndose a un parámetro de constitucionalidad, y “*stricto sensu*”, las normas que tienen jerarquía a nivel constitucional. (Zeballos, Q. (2018)

miembros, resulta complejo justificar la obligatoriedad de lo que aquella disponga e incluso hay un alto nivel de dificultad en la aplicación de los instrumentos que de ella se deriven, en razón de que podría considerarse una norma de *soft law*, es decir, “reglas de conducta que, en principio, no tienen una fuerza jurídicamente vinculante y que, sin embargo, pueden producir efectos prácticos” (Pastore, 2014, p.78).

La atención debe centrarse en la última parte de la definición anterior, es decir, en el entendimiento de cómo pueden aplicarse las directrices de EPIC en cada ordenamiento jurídico, dimensionando y acatando la complejidad que entraña la pretensión de universalizar las leyes y las normas en general, bajo la idea de que cada actor involucrado en la problemática que hemos analizado a lo largo de esta trabajo pueda operar bajo regímenes jurídicos distintos, aunado a factores de otra índole, ya sean económicos, sociales, políticos o culturales; a lo anterior se suma otra problemática que habíamos advertido anteriormente: la concerniente a la pertenencia de Estados y Organizaciones a EPIC, en la medida que aquello puede traducirse en que para los agentes principales no es latente ni urgente la preocupación respecto a la erradicación de la brecha salarial, puesto que tampoco existen muchos procesos de incorporación a EPIC ni por parte de un número significativo de empresas y mucho menos de Estados.

Sin embargo, a pesar de estos y muchos otros factores problemáticos que dificultan y obstaculizan la materialización de los efectos prácticos de las herramientas mencionadas, propondremos algunas vías que pueden adoptarse para tal fin, al menos a partir del ordenamiento jurídico colombiano, al cual también nos hemos referido en repetidas ocasiones.

De la misma manera, hay que tener en cuenta que las normas de *soft law* adquieren una dimensión más importante en el plano de la interpretación jurídica, pues como ya se mencionó, no está dentro de sus presupuestos la obligatoriedad de cumplimiento respecto a sus destinatarios; sin embargo, no por ello son menos importantes para un ordenamiento, tal como lo enuncia la Corte Constitucional en Sentencia T-235-11:

tales instrumentos constituyen criterios y parámetros técnicos imprescindibles para la adopción de medidas razonables y adecuadas, que permitan proteger los diversos intereses en juego, de manera que contribuyan al cumplimiento de la obligación central

del juez en el Estado de derecho; esta es: fallar con base en motivos razonables dentro del orden jurídico, y no con capricho o arbitrariedad (p.42).

De esta manera se justifica en gran medida la intervención de EPIC en los Estados y la progresiva incorporación de distintos instrumentos jurídicos como fuente de interpretación para reforzar las normas o políticas preexistentes respectivas a la erradicación de la brecha salarial.

En este orden de ideas, proponemos como primera vía para la incorporación de las directrices y recomendaciones de EPIC, la elaboración de una línea jurisprudencial atinente a la equidad de género y, específicamente, de la brecha salarial existente en Colombia, a partir del análisis de instrumentos de carácter internacional, principalmente derivados de EPIC.

Primero, esto es necesario en la medida que, por una parte, no hay suficientes instrumentos jurídicos y los que hay han demostrado no ser lo suficientemente efectivos ni aplicados para la disminución de la brecha y, por otra parte, porque es una temática frente a la cual los jueces suelen mostrarse tímidos y poco interesados en cuanto a fomentar un análisis o discusión más amplia. La poca jurisprudencia que hay respecto a temas de género, específicamente de la brecha salarial, da cuenta del poco análisis que ha tenido esta cuestión en particular y hace latente la necesidad de reivindicar el rol de los jueces en cuanto a los derechos de la mujer y en general la igualdad, pues aunque este último principio es bastante reiterativo en la jurisprudencia y es bastante discutido y abordado mediante diferentes mecanismos jurídicos, es claro que aún hay un largo camino por recorrer en cuanto a la brecha salarial en términos de desarrollo legal y judicial.

En este orden de ideas, como ya se advirtió, en virtud del carácter de *soft law* de aquellas disposiciones que pudieran llegar a ser emitidas por EPIC, teniendo en cuenta la novedad que reporta la Coalición y que, por lo mismo, cuenta con pocos miembros, sería pertinente que de alguna manera se pudiera establecer como punto de partida que parcialmente los jueces tendrían la tarea de revisar dichos pronunciamientos con el fin de incorporarlos a las sentencias que así lo permitan. Aquello también con el fin de suscitar una discusión concerniente a la brecha salarial, a la imperativa necesidad existente en cuanto a la reivindicación del rol de la mujer en las organizaciones y en la sociedad y a los beneficios que reportaría en distintos ámbitos el hecho de promover y generar igualdad de oportunidades, de salarios, de trato, entre otras.

De la misma manera, el artículo 94 de la Constitución Política de Colombia dispone que:

La enunciación de los derechos y garantías contenidos en la Constitución y en los convenios internacionales vigentes, no debe entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la persona humana, no figuren expresamente en ellos.

Lo que una vez más justifica la imperante necesidad de acudir a estándares internacionales² para procurar la igualdad, la equidad, la dignidad y en general la reivindicación de los derechos que se ven vulnerados debido a cualquier tipo de brecha que posicione a los individuos en distintos niveles, atribuyendo más o menos derechos en razón de criterios como el género, la raza, la ocupación, el nivel educativo, las oportunidades, el estrato socio económico, la posición política, entre otras. Aunado a lo anterior, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2004) contemplan el deber de los Estados de Proteger los Derechos Humanos, la responsabilidad de las Empresas de respetar los Derechos Humanos y el acceso a mecanismos de reparación. De esta manera, los Estados deben velar por la no transgresión en materia de Derechos respecto a terceros, incluidas las empresas y deben establecer parámetros de conducta para tal fin, con el fin de que las actividades de las empresas se correspondan con dichos lineamientos. Lo anterior y en general el nexo existente entre empresas y Estados surge en virtud de la dimensión y magnitud de los Derechos que entran en juego en el ámbito interno de las primeras, pues aquellos no pueden ser desatendidos bajo ninguna circunstancia y siempre deben contar con intervención y monitoreo de parte del Estado, para evitar transgresiones, por ejemplo, a los Derechos al trabajo, a la igualdad, a la dignidad, a la no discriminación, entre otros.

Por otra parte, teniendo en cuenta que uno de los objetivos de EPIC es el acompañamiento a los actores involucrados en la problemática de la brecha salarial con el fin de erradicarla progresivamente a partir de herramientas técnicas, podría afirmarse que, retomando la Ley 1496 de 2011 y teniendo en cuenta que aquella sigue sin aplicarse, el rol de la Coalición podría ser

² La posibilidad de incluir en el bloque de constitucionalidad a los derechos innominados puede constituir inseguridad jurídica por definirse como una cláusula abierta o sin remisión directa. Aunque destaca que la Corte Constitucional ha utilizado poco dicho artículo, siendo prudente se fundamenta su utilización en argumentos jurídicos como la referencia a tratados de derechos humanos o a otros artículos constitucionales. (Uprimny, 2005)

un punto de partida para la implementación de dicha ley toda vez que es un instrumento jurídico que, si bien no resolverá el problema, reportaría un gran avance en cuanto al establecimiento de la idea de que la brecha trae más perjuicios que beneficios, entendiendo que en muchos casos aquel fenómeno subsiste por motivos presuntamente económicos, sociales, políticos e incluso culturales.

Lo mismo ocurriría con las normas preexistentes en materia de igualdad, sin embargo, resulta imperativo fomentar el debate sobre la problemática que hemos desarrollado a lo largo de este trabajo para que en algún momento puedan materializarse los efectos prácticos de la adopción de nuevos estándares o normas en general que permitan evolucionar en esta cuestión, también partiendo del hecho que este tema no suele agendarse en la legislación interna y por tanto es pertinente acudir a mecanismos transnacionales derivados de organizaciones como ONU, OIT, OCDE y EPIC para abordar la brecha salarial.

También hay que tener en cuenta la responsabilidad de las empresas, pues son una de las principales fuentes generadoras de empleo y por lo mismo uno de los principales ámbitos en los que podemos contemplar a cabalidad la brecha salarial. Tal como lo enuncian los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas,

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. Sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos (2011).

En virtud de lo anterior, resulta entonces fundamental que las empresas sean quienes primero adopten los estándares fijados por organizaciones como EPIC y en general las disposiciones derivadas de entidades cuyo propósito sería el de contribuir a la igualdad como una característica esencial e inherente a los individuos.

Finalmente, hay que anotar que es posible erradicar la brecha salarial. La responsabilidad más grande recae en nosotros como sociedad, teniendo en cuenta los factores políticos y

socioeconómicos de cada región, pero en el plano jurídico, los jueces tienen una tarea imperante consistente en la incorporación de los estándares EPIC en la jurisprudencia y en general respecto a la implementación de criterios que permitan sentar un precedente y progresivamente acercarnos a la igualdad laboral y salarial.

CONCLUSIONES

Las problemáticas relativas a inequidad y desigualdad que se fundamentan en el género suelen ostentar principalmente un origen de carácter social y la brecha salarial no es la excepción. Las mujeres somos infravaloradas en distintas dimensiones: En el hogar, en el ámbito educativo, laboral, político, empresarial, entre muchos otros. Aquello no se manifiesta solo en una dimensión económica (en la medida que las mujeres devengan menos ingresos como se ha expuesto en repetidas ocasiones) sino que también constituye una discusión bastante amplia toda vez que se ignoran factores como la educación y la cantidad de tiempo invertido en las labores del hogar y del empleo. La discriminación tradicional no ha sido eliminada e incluso, a pesar de las constantes luchas y esfuerzos por erradicarla y reivindicar el rol de la mujer en la sociedad, se ha visto reforzada no solo en la discusión relativa a la brecha salarial, sino también en diferentes planos asociados a las condiciones laborales y sociales de las mujeres.

Dentro de los aspectos más relevantes acerca de la continuidad de la brecha salarial de género se encuentra que se debe a un factor estructural que va desde las instituciones jurídicas pensadas hace siglos cuya manera de ser generar profunda alteración a la realidad laboral de las mujeres; entonces, no se pueden entender como fenómenos aislados porque dichas instituciones someten a las mujeres de tal manera que, parece concordar con la discriminación negativa, a permanecer neutral cuando se debe transformar para permitir la realización de valores aparados por los cánones tradicionales.

Es entonces que, al medir esa realidad desde los organismos internacionales como ONU se fomentan cambios de manera integral que permiten a las mujeres alrededor del mundo entrar a distintos ámbitos, es el caso, de la composición de parlamentos y organismos de representación popular, estos cambios, permiten fomentar espacios para el debate de asuntos de equidad de género; además, no sólo se queda en el sector público, sino que poco a poco, se ha ampliado a espacios como las juntas directivas o cargos de alta importancia administrativa en el sector privado, que pese a la poca representación, permiten que las mujeres puedan ser líderes, voceras y representantes de iniciativas privadas con cada vez más peso en el mundo globalizado; es por ello, que juega un papel importante, la responsabilidad social empresarial a fin de que se fomente una cultura inclusiva; aunque es un avance, desarrollar esa cultura toma mucho tiempo,

entonces, sería desfavorable dejar a la voluntad de las empresas asuntos relacionados con el derecho a la igualdad protegido en tratados de Derechos Humanos, y además, respaldado la Constitución Política colombiana; por tanto, para realizar una transición hacia la protección del derecho a la igualdad en el salario se debe acudir a normas jurídicas que resulten eficaces, en el sentido, de regular la contratación, remuneración y controlen de forma ordenada el llamado “trabajo igual, salario igual” permitiendo así, la caracterización de los puestos de trabajo; es por ello, que iniciativa como EPIC al involucrar actores de distinto tipo permiten asociar intereses para lograr la erradicación de la brecha salarial de género porque se puede abordar.

En cuanto a la protección real y efectiva en términos de igualdad salarial se destaca que pese a que existe un respaldo al derecho a la igualdad como derecho humano constitucionalmente relevante y consagrado en normas internacionales integrantes del bloque de constitucionalidad como normas de rango constitucional, el Estado colombiano ha omitido las recomendaciones de la OIT que principian en la construcción de un modelo correspondiente a la calificación y el valor de los puestos de trabajo, así como, la CEDAW ratificada mediante la Ley 984 de 2005, por cuanto la brecha salarial de género no justificada constituye un trato discriminatorio contra las mujeres, con ello, ralentizando sus posibilidades de progreso, y es más grave aún, que el Estado colombiano no priorice los mecanismos para frenar esa brecha mostrando voluntad al crear una norma como la Ley 1496 de 2011, que no es posible aplicar porque no se ha determinado la autoridad que la ejecute ni el decreto reglamentario para definir su actuación. Así las cosas, se influye de manera negativa en la realidad de las mujeres al actuar de forma neutral en asuntos de amplio trasegar en derecho a la igualdad y la no discriminación.

Las organizaciones internacionales han adquirido una dimensión fundamental en la reivindicación del rol de las mujeres en la medida que han constatado la necesidad a nivel global de erradicar la brecha salarial. Ejemplo de ello es la Coalición EPIC, cuyo principal objetivo es brindar acompañamiento y recomendaciones a los Estados y las compañías en el establecimiento de políticas que fomenten la igualdad y las buenas prácticas empresariales mediante dos ejes fundamentales: El primero, sería el rol de organizaciones como ONU, OIT y OCDE, quienes mediante sus propios instrumentos podrán establecer lineamientos más sólidos en términos jurídicos con el fin de implementar lo dispuesto por EPIC; por otra parte, el activismo judicial dentro de los Estados sería una pieza fundamental para incorporar las

políticas y recomendaciones de EPIC con el fin de darles una utilidad práctica adaptándolos a las necesidades y/o normas preexistentes relacionadas con la erradicación de la brecha salarial y la consecución de la igualdad.

BIBLIOGRAFÍA

- Alviar, H. y Jaramillo, I. C. (2012). *Crítica jurídica. El análisis distributivo como alternativa al legalismo liberal*. Bogotá: Uniandes y Siglo del Hombre Editores.
- Ámbito Jurídico. (16 de febrero de 2018). ¿Y la equidad salarial de género para cuándo? Ámbito Jurídico. Recuperado de: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/general/laboral-y-seguridad-social/y-la-equidad-salarial-de-genero-para-cuando>
- Bando, R. (2019). Evidence based gender equality policy and pay in Latin America and the Caribbean: progress and challenges. *Latin American Economic Review*, 28 (1), [2-23]. Doi: 10.1186/s40503-019-0075-3
- Baquero, J., & Guataqui, J. C., & Sarmie, L. (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorias, modalidades y estudios para Colombia*. (Borrador de investigación No. 8), ISSN 0124 – 4396, [3-31]. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10807/3679.pdf>
- Bernal, A. (2018). Políticas públicas de igualdad de género. Claves para un debate pendiente. En T. Pérez-Bustos, & F. Gil, *Feminismos y estudios de género en Colombia. Un campo académico y político en movimiento* [73-93]. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Bogdandy, A. (2019). O mandato transformador do Sistema Interamericano: Legalidade e Legitimidade de um processo jurisgenético extraordinário. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, Brasília, 9 (2), [232-252]. Doi: <https://doi.org/10.5102/rbpp.v9i2.6126>
- Buchely, L. F. (2014). Género y constitucionalismo. Una mirada feminista al derecho constitucional colombiano. *Ciencia política*, 9 (18), [83-104]. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/332264242_Genero_y_constitucionalismoUna_mirada_feminista_al_derecho_constitucional_colombiano_Gender_and_Constitutionalism_A_feminist_reading_to_the_Constitutional_Colombian_law

- Cerquera, O., Arias, C., & Prada, J. (2019). *La Brecha Salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas*. (Tesis de grado, Universidad Autónoma de Manizales). Recuperado de: <https://publicaciones.autonoma.edu.co/index.php/anfora/article/view/671/498>
- Coalición Internacional para la Igualdad Salarial. (2018). *Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor*. Coalición Internacional para la Igualdad Salarial. Recuperado de: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/es/equal-pay/>
- Corte Constitucional de Colombia. (Marzo 31 de 2011). Sentencia T-235 de 2011 (M.P. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA)
- Corte Constitucional de Colombia. (Julio 12 de 2016). Sentencia T-369 de 2016 (M.P. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA)
- Corte Constitucional de Colombia. (Septiembre 15 de 1994). Sentencia C-410 de 1994 (M.P. CARLOS GAVIRIA DÍAZ)
- Corte Constitucional de Colombia. (Septiembre 15 de 1994). Sentencia C-410 de 1994 (M.P. CARLOS GAVIRIA DÍAZ)
- Corte Constitucional de Colombia. (Enero 26 de 1996). Sentencia T-026 de 1996 (M.P. VLADIMIRO NARANJO MESA)
- Corte Constitucional de Colombia. (Noviembre 27 de 1997). Sentencia C- 622 de 1997 (M.P. HERNANDO HERRERA VERGARA)
- Corte Constitucional de Colombia. (Octubre 26 de 1996). Sentencia C- 586 de 2016 (M.P. ALBERTO ROJAS RÍOS)
- Corte Constitucional de Colombia. (Mayo 8 de 2017). Sentencia T-293/2017 (M.P. ALEJANDRO LINARES CANTILLO)

DANE & ONU Mujeres. (Octubre de 2019). Boletín Estadístico de Empoderamiento Económico de las mujeres en Colombia. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-Estadistico-ONU-Mujeres-DANE.pdf>

De Cabo , G., & Garzón, M. J. (2007). Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Madrid: Instituto de la Mujer: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ISBN: 978-84-690-9857-8, [7-285]. Recuperado de: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/diferenciaYDiscriminacion.pdf>

Florencio Thomé, C., & Garcia Shwarz, R. (2017). *La importancia de los derechos sociales para la implementación de la igualdad por razón de género*. Santa Catarina: Universidade do Oeste de Santa Catarina – Unoesc.

Fortin, N. M. (2005). Gender Role Attitudes and the Labour Market Outcomes of Women Across OECD Countries. *Oxford Review of Economic Policy* 21 (3), [416–38]. DOI: 10.1093/oxrep/gri024

Guerra, P. G. (2018). *Análisis Jurídico de la Ley 1496 de 2011, Igualdad de Retribución Salarial entre Hombres y Mujeres en Colombia*. (Trabajo de grado, Universidad La Gran Colombia). Recuperado de: https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/2208/Analisis%20Juridico%20Ley%201496%20de%202011%2C%20Igualdad%20de%20Retribucion%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y_

Maier, E. (2007). Convenios internacionales y equidad de género: un análisis de los compromisos adquiridos por México. *Papeles de Población*, 13 (53). [175-202]. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252007000300008

McKinsey Global Institute. (2015). The Power of Parity: How Advancing Women’s Equality can add \$12 Trillion to Global Growth. Recuperado de: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Public%20and%20Social%20Secto>

r/Our%20Insights/How%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/MGI%20Power%20of%20parity_Full%20report_September%202015.pdf

Naciones Unidas. (2004). *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*. Naciones Unidas: Derechos Humanos Oficina del Alto Comisionado. [3-43] Recuperado de: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

O'Reilly, J., & Smith, M., Deakin, S., & Burchell, B. (2015). Equal Pay as a Moving Target: International perspectives on forty-years of addressing the gender pay gap. *Cambridge Journal of Economics*, 39 (2), [2-21]. DOI: [10.1093/cje/bev010](https://doi.org/10.1093/cje/bev010)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2008). *OECD Employment Outlook 2008*. Obtenido de <http://www.oecd.org/els/emp/oecdemploymentoutlook2008.htm>

Organización de Naciones Unidas Mujeres. (s.f.). *¿Qué es la brecha salarial?* Recuperado de: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

Organización de Naciones Unidas Mujeres. (s.f.). ONU Mujeres. *Causas de la brecha salarial en América Latina*. Recuperado de: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/causas-de-la-brecha>

Organización de Naciones Unidas. (2019). *The Equal Pay International Coalition (EPIC). Sustainable Development Goals*. Recuperado de: <https://sustainabledevelopment.un.org/partnership/?p=32273>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019. Qué hay detrás de la brecha salarial de género*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf

Osorio, V. (2015). *La economía del cuidado en Colombia: el (des) balance mercado-familias-estado*. En Osorio, V., Tangarife, C., Ramírez, P. & Muñoz, S. De cuidados y descuidos : la economía

del cuidado en Colombia y perspectivas de política pública (27-132). Medellín: Escuela Nacional Sindical.

OXFAM. (2018). *Voces Contra La Precariedad: Mujeres Y Pobreza Laboral En Europa*. Barcelona: Oxfam Intermón para Oxfam Internacional. Recuperado de: <https://web.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/voces-contra-la-precariedad.pdf>

Pastore, B. (2014). Soft law y la teoría de las fuentes del derecho. *Soft Power* 01(01). [75-89]. Recuperado de: <https://editorial.ucatolica.edu.co/index.php/SoftP/article/view/1772/1616>

PricewaterhouseCoopers - PwC. (2020). The opportunities and challenges of the tech revolution. Women in Work . March 2020. Recuperado de: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/women-in-work-index-2020.pdf>

Ribas-Bonet, M. (2004). Desigualdad de género en el mercado laboral: un problema actual. (Trabajo de grado, Universitat de les Illes Balears). Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/24138908_Desigualdades_de_genero_en_el_mercado_laboral_un_problema_actual

Suelt-Cock, V. (2016). El bloque de constitucionalidad como mecanismo de interpretación constitucional. Aproximación a los contenidos del bloque en derechos en Colombia. *Vniversitas*, 133 [301-382]. DOI: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.vj133.bcmi>

Quecedo, R., & Castaño, C. (2002) Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, 14 (1), [5-39]

UNWOMEN. (2020). *From insights to action: gender equality in the wake of COVID-19*. Women Count New York, USA. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19-en.pdf?la=en&vs=5142>

Uprimny-Yepes, R. (2005). El bloque de constitucionalidad en Colombia. Un análisis jurisprudencial y un ensayo de sistematización doctrinal. Trabajo presentado en Curso de formación de promotores/as en derechos humanos, libertad sindical y trabajo decente (Universidad Nacional, Escuela Nacional Sindical, ENS, Bogotá, Colombia).

Vispo , P. A. (2019). *La brecha salarial de género en las empresas: ¿problema coyuntural o estructural?* (Trabajo de grado, Universitat de Barcelona). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/2445/133052>

Zeballos, Q. (2018). Supremacía constitucional y bloque de constitucionalidad: el ejercicio de armonización de dos sistemas de derecho en Colombia. PENSAMIENTO JURÍDICO, 47, ISSN 0122-1108, [13-42]